Arkistojen aarre No. 1/2013

Tätä prujua olen joskus kaipaillut ja nyt se nousi esiin käsiteltävien papereiden joukosta. Luotu 21.5.2003. Revisoitu 8.1.2013 Tämä selventää kronotoopin eli spatiotemporaalisuuden käsitettä. Suunnittelija ymmärtänee asian paremmin, jos tunnistaa käsitteen liittyvän ajan tajuun ja projektiaikataulun laatimiseen tai allakointiin.

AIKA JA PAIKKA

Ihminen on työssään toimija, joka toimii viitekehyksen kautta kehonsa ja ruumiinsa avulla. Yhtä lailla kuin henkilöstöjohtaminen on inhimillisenä toimintona yllätystekijöineen vaikea mallinnettava, on ihmisen fyysinen olemuskin hankalasti määriteltävissä. Kehon määrittelyä on työstänyt teksteissäni ”Niilo-struktuurista”. Anturi-Niilolla on viisi ulottuvuutta, joilla hän saa kosketuksen työ- ja kotiympäristöönsä. Kosketuspinnat muodostuvat neljästä raajasta sekä vartalosta päineen.

Klassinen kysymys kuuluu: vartaloko ja sen tarpeet ohjaavat päätä vai pää kehoa? Leikillinen nykypohjalainen sanalasku pohtii samaa dilemmaa sanoen: Mies on naisen pää ja nainen saa tehdä päällensä mitä tahtoo. Ajassamme uudet terapeuttiset suuntaukset ovat mieltäneet pään toiminnot kehoon vaikuttavaksi keskeistekijäksi.

NLP (neurolinguistic programming) on yksi niistä suggestiivisista menetelmistä, joilla pyritään tehostamaan ihmisen persoonallisuutta ja kokonaisselvitytymiskykyä elämässä. Työperinnesanasto vaikuttaa asenteisiin sanomisen kautta. Puhumme tai yleisesti on puhuttu huoltajuuden yhteydessä perheenpäästä ja perheenjäsenistä, jolloin päävastuu perheen taloudellisesta toimeentulosta on katsottu ilman muuta kuuluvan miehelle ja muut ovat avustavia perheenjäseniä taloudessa. Jos käytämme tätä pohjan ”Niilo-korpuksen” tulkinnassa saamme jatkumon, jossa

pää = mies = järki = huoltajuus = ansiot = työ = tekeminen	1. SEKTORI
vartalo+raajat = nainen = tunne = koti = perhe = oleminen	2. SEKTORI.

Ajalla on kolme ominaisuutta. Sillä on sijainti, järjestys ja kesto. Sijainti tarkoittaa ajan sidoksisuutta paikkaa, järjestys auttaa mieltämään ajan kulkua, kuten ennen-nyt-tulevaisuudessa sekä ikääntymisen ja elämänkulun. Aika, sen riittävyys on monen johtajan ja yrittäjän ainainen ongelma, jolle NLP:kään ei tunnu voivan paljoakaan, vaikka aika on sinänsä täysin kulttuurinen tuote ja ihmisten tekoa lukuun ottamatta päivän ja vuoden kiertoa sekä evolutiivisia ilmiöitä. On myös ns. avaruusaika, mutta sen pohdinta ulottuu aihepiirin ulkopuolelle.

Työlainsäädännössä työlle on määritelty aikarajat. Nykyisen ajan mittaamisen konventiona on Greenwichin aikaan perustuva järjestelmä, minkä mukaan kelloja rukataan paikalliseen aikaan sekä kesä- ja talviaikaan. Luonnonmukaisissa yhteisöissä työlle ei ole määritelty tarkkaa aikaa, vaan juhlat ja pyhät pidetään esim. silloin kun vilja kypsyy tai työskennellään kukonlaulusta auringon laskuun. Työtä ei tahdita kello eikä työaikataulu vaan työlaulut.

On oletettavaa, että ihmisen syvin psyyke elää edelleen tuota luonnonmukaista aikaa ja siksi tarkat aikataulut ahdistavat, mutta samalla niiden korostus luo tunnelman teknologian ja sivilistaation omaksuneesta järkiolennosta, aikataulut vahvistavat olemassaolon tuntua ja tekemisen meininkiä. Menstyvä mies tai nainen pyrkii korostamaan kirettään ja ajan riittämättömyttä, mutta tehtävät ja toimet pyrkivät myös kasaantumaan yksipuolisesti tehokkaiksi tunnettujen ihmiste vastulle. Tehokkuusajattelu perustuu tuotoksien määrään suhteessa tuotokseen käytettyyn aikaan ja muihin resursseihin sekä tuotantokokustannuksiin. Ajallemme on tyypillistä neljäs ulottuvuus: Aika on kallista! Aika on ostettavissa, mutta rajallisesti. Kiirettä pitää (olla)!

Kun puhumme ajan probleemasta työelämän näkökulmasta, ajan ominaisuuksista keskeisimmäksi tulee tuo neljäs ulottuvuus, kalleus. Työnantaja tai työnteettäjä ostavat työntarjoajan aikaa, mutta myöskin taitoa. Saman ajan voi käyttää joko hyvin tai huonosti hyödyksi. Työntekijä suostuu tietystä hinnasta olemaan työpaikalla tai käytettävissä (vrt. päivystys, etätyö), mikä ei yksistään kerro työtehosta mitään. Työntekijän aika ostetaan, jos vapaa-ajastaan luopumaan halukkaalla on riittävästi kompetenssia, jota työnantaja uskoo voivansa hyödyntää tuotantopyrkimyksissään.

Aikaneliö

Kesto	Sijainti
Kalleus	Järjestys

Arkitajunnassa aika on nimenomaan kestoa. Työpäivä voi tuntua loputtoman pitkältä, lomaan on vielä iäisyys jne., kun taas toisaalla erilaiset dead linet voisivat mielellään siirtyä ajassa eteenpäin muutamilla viikoilla. Aika voi tuntua pitkältä tai alati riittämättömältä. Aika ei tätä muuntelutemppua tee, vaan mielleyhtymät. Noihin mielteisiin vaikuttavat paikalliset tekijät, kuten esim. työolosuhteet.

Viime vuosisadan lopulla, 1980-luvun alussa julkaistussa kirjasessa Papalagit samoalaispäällikkö Tuiavii pohtii ajallisuutta luonnon ja kaupungistumisen ristiriidan kannalta. Hän kertoo matkakirjassaan eurooppalaisista:

”Eurooppalaisessa kaupungissa syntyy valtava pauhu ja meteli, kun yksi osa aikaa on kulunut loppuun. Kun tämä aikamelu kuuluu valittavat papalagit: - Voi miten ikävää, taas on tunti kulunut. Ja he näyttävä murheellisilta kuin surun murtamat ihmiset, vaikka alkamassa on kokonainen uusi käyttämätön tunti.

En ole koskaan täysin ymmärtänyt tätä, mutta minusta se on kuin paha tauti. – Aika karkaa käsistä! – Aika rientää kuin hevonen! – Kun olisi edes vähän aikaa! Tällaisia ovat valkoisen miehen valitushuudot.

Sanonpa, että kyseessä on eräänlainen sairaus: Esimerkiksi jos valkoinen haluaisi tehdä jotakin, jota hänen sydämensä kaipaa, kuten maata auringossa tai meloa jokea pitkin kanootilla tai rakastella tyttönsä kanssa, hän yleenäs pilaa halunsa ajattelemalla, ettei hänellä ole aikaa iloitsemiseen. Aika olisi kyllä olemassa, mutta hän ei parhaalla tahdollakaan näe sitä. Hän luettelee tuhansia asioita, jotka vaativat hänen aikaansa ja kyhjöttää äreänä ja valitellen työnsä ääressä, joka ei häntä

kiinnosta, joka ei tuota hänelle iloa ja johon häntä ei pakotakaan kukaan muu kuin hän itse.” (1981:62-64)

Viisas saarijohtaja toteaa edelleen länsimaisen ihmisen, papalagin aikasuhtautumisesta:
”Jotkut papalagit väittävät, ettei heillä koskaan ole aikaa. He juoksevat päättömästi ympäriinsä kuin aitun riivaamina, ja mihin he menevätkin, he saavat aikaan onnettomuuksia ja kauhua, koska he ovat kadottaneet aikansa. Tämä riivaus on pelottava tila, sairaus, jota ei voi parantaa millään lääkkeellä; se on saastuttanut ja vienyt kurjuuteen monen ihmisen.”

Tuiavii ottaa kantaa myös ikääntymiseen:

”Kuinka usein olenkaan huomannut, että ihmiset luulivat minun olevan häpeissäni, kun he kyselivät ikääni ja minä nauroin enkä tiennyt vastausta. –Täytyyhän sinun sentään tietää, kuinka vanha olet. Vaikenin ja tuumin: On parempi, etten tiedäkään sitä.

Eikä kommenttia vaille jää elämänkulkukaan.
”Vain harvoilla eurooppalaisilla on todella aikaa, Ehkei sellaista ole ollenkaan, Useimmat syöksyvät läpi elämän kuin ilmaan viskattu kivi.”

Myös taiteilija Andreas Alariesto on kuvannut taulussaan Elämänkaari ihmisen uraa lentona kaaressa kehdosta kohti kirstua. Lapsena uinumme kätkyessä ja hoitovastuuta tekevä meitä tuudittelee uneen, kunnes on aika painaa pää iäiseen lepoon ja kapalot vaihtuvat käärinliinoihin.

Lopuksi monta muutakin työaikaviisautta sanottuaan suuri päällikkö Tuiavii näkee vision ja ehdottaa omalle väelleen missiota.

”Meidän täytyy vapauttaa erehtyneet papalagiraukat harhakäsityksistään, antaa heille aikansa takaisin. Meidän täytyy iskeä heidän pienet pyöreät aikakoneensa kappaleiksi ja kertoa heille, että auringon nousun ja laskun väliin mahtuu paljon enemmän aikaa kuin yksi ihminen pystyy käyttämään.”

Vertailun vuoksi voimme ottaa tähän yhden ”papalagiraukan” luoma ajan problemaattisuuden kehikko, jonka tuo harhautunut on ilottomina monen hengenvedon hetkinä kirjoittanut. Minna Salmi on pohtinut aikakysymystä ja laatinut seuraavan pohdintalistan. Naiselle tyypilliseen käytännönläheiseen tapaan hän toteaa jokapäiväisen elämän kokonaisuuden olevan ennen kaikkea ajan ja ajankäytön järjestämisen kysymys.

Arkipäivän ajallisen rakenteistumisen keinoja Salmen mukaan ovat:

1. Valton aika: esim. oppivelvollisuusikä
2. Kansalaisaika: esim. eläkkeelle pääsy
3. Työmarkkinoiden aika: työnantajan aika (työpäivän pituus, työn alkamis- ja loppumisajat, mitä voi tehdä työpäivän aikana, lomat)
4. Markkinoiden aika: esim. kauppojen, pankkien ja postin aukioloajat
5. Julkisten palveluiden aika: päiväkotien ja virastojen aukioloajat, liikenteen aikataulut
6. Kulttuurinen aika: juhla- ja merkkipäivät ja muut kulttuurin asettamat ajankohdat

7. Perheen aika: a) miehen aika ja harrastukset, b) naisen aika ja harrastukset, c) lastenhoito, koulut ja harrastukset.
8. Kotitalouden aika: taloustöiden syklit, ruuanlaitto jne.
9. Yksilöllinen aika: omassa hallinnassa oleva aika.

Listasta Salmi toteaa työelämän vaikuttavan paljon arjen organisointiin. Muun muassa virastojen aukioloajat ovat työaikojen mukaan määräytyneitä käyttötarpeiden sijasta. Tätä ajankäytön organisoimista voimme tarkastella myös sanallistettuina merkityssuhteina, eräänlaisena työsanaston kielioppina.

Työkuviot

Saamme kuvon. jossa osatekijöinä ovat sanat:
TYÖHÖN
TYÖSTÄ
TYÖSSÄ
TYÖLLÄ
TYÖLLE.

Mainitut osa-alueet muodostavat ne keskeiset ongelmakentät, joiden ratkaisemiseksi henkilöstöpoliittiset, lainsäädännölliset ja työmarkkinaratkaisut tehdään ja joiden mukaan myös toimitaan.

Binaarioppositiopari työhön - työstä keskittää huomion työmatkaan käytettyyn aikaan, mikä vuorostaan on sidoksissa kulkuneuvovalintaan ja mm. aikatauluihin tai mahdollisuuteen käyttää omaa kulkeuvoa; autoa, kävelyä, polkupyörää. Pääsääntäisesti matkat työhön ja työstä edustavat samaa toimintoa miehille, mutta naisille kotiin paluu työstä on usein koukkaus lastentarhan ja kaupan kautta ja siten tiukemmin aikasidonnaista. Sanapari käsittelee perustasolla aikapaikallisuuden kronotopian kysymystä, kun pitää ehtiä joka paikkaan.

Fokuksena työelämän tarkastelussa on miltei itsestään selvästi työssä, siis työpaikassa työaikana tapahtuvat toiminnot. Parhaimmillaan työ on merkittävä ja oleellinen osa elämää sekä tekijälleen tyydytystä tuottava kokemus, mutta yhä enenevässä määrin työkentältä on kantautunut työuupumuksesta ja tyytymättömyydestä kertovia signaaleja.

Nykyisessä tavassa teettää ja tehdä työtä täytyy siis olla jotain vinossa. Työasennetta voidaan pohtia sanaparilla työllä - työlle. Elääkö työllä, on sukupuolittunut ja työvoimapoliittinen kysymys. Samapalkkaisuuperiaate ei ole toteutunut. Piilosyrjintä on ilmeinen rakenteisiin kätkeytynyt haitta, joka tulee selkeimmmin esiin asenteessa työhön sekä valmiutena tehdä ylitöitä.

Pienten lasten perheissä hoitovastuun katsotaan kuuluvan yhtä selvästi naiselle kuin elatusvastuun miehelle. Asennetasolla työmarkkinat ja työhön käytetty aika on sukupuolittunut. Työuupumus syntyy, kun elämänhallinta on lipsunut työnarkomaniaksi ja/tai henkilö elää vain

työlleen. Voi olla niinkin, että vaikka puurtaakin, milloin ylityötä, milloin kahta työtä tai yötyötä, niin palkka ei riitä elämiseen. Harmonisessa työsuhteessa työn on vain elämänosa, joskin tyydyttävä ja tärkeä osa ihmisen elämänkulkua ja itsearvostusta.

Sekä Salmi että päällikkö Tuiavii ovat kiinnittäneet huomiota työelämän kiireseen, tekemisen tapaam. Aika ei kiirehdi, eikä itse asiassa madakaan, vaikka niinkin sanotaan. Salmi puhuu kiireestä termillä ehtimispakko.

Ehtimispakko on aikataulutetun arjen sisään rakennettu vaatimus, miehisten työmarkkinasysteemien luoma tehokkuusvaatimus ja päätös. Lähinnä miehet tekevät työmarkkinaneuvottelupäätöksiä. Johtajuus on miehisten mallien mukaan muotoutunutta ja miesten ehdoilla toimivaa. Naiset ja perheet nähdään mielellään tuottavuuden lisäämisen apujoukkoina tai huoltoyksikkönä.

Koti on siellä, missä asunto on riippumatta siitä keitä siellä on. Kotoa käsin vietetään vapaa-aika ja työpaikalla kulutetaan työaikaa. Työn vastapooli on vapaa-aika. Näin ollen sanaluetteloon on syytä lisätä työfocuksen vastapainoksi vapaa. Tätä vapaata kutsutaan lisämääreisesti vapaa-ajaksi erotuksena yöunesta ja työssäolosta. Ihmisen vuorokausi rytmittyy keskimääräisesti triadisesti, joskin yksilölliset ja elämäntilanteesta johtuvat vaihtelut muuttavat suhdetta. Vuorokausi jakaantuu kolmeen osaan, uneen, työhön ja elämiseen.

Oleilu itse asiassa jää vapaa-aikana melko vähäiseksi, koska osa siitä kuluu työmatkoihin ja/tai ylitöihin, osa esim. vuorotyön rasituksista tasaantumiseen, osa asiointeihin, mm. virastoissa, kaupoissa, lääkärissä, kuljetuksissa, huoltotehtävissä ja vain pieni osa ajasta jää itselle omiin harrastuksiin ja todelliseen vapaasti käytettävään aikaan olipa toiminta sitten harrastuksia tai rentoutumista oleilemalla. Saattaa sattua niinkin , että oma aika on otettava yöunista.

Arvojen merkittävyys

Liikkeenjohdossa on 1990-luvulla puhuttiin arvojohtamisesta. Yrityksiä on opetettu ja kehotettu tiedostamaan omat arvonsa. Myös ytheiskunnallisella tasolla on syytä käydä keskustelua siitä, mitkä ovat tulevaisuuden työarvot ja niiden merkitys ihmisen elämälle, uralle ja elämänkululle yleensä.

Pauli Juuti on sanonut:
- Uskomusjärjestelmät ovat ihmisen luomia, eivätkä ne ole täydellisiä, saati rationaalisia (Juuti 1995:155) Yrityskulttuurissa kuten muussakin kulttuurissa sosiaalistuminen tapahtuu mm. perinteen välittymsen keinoin. Kun sekä yrityksen että ammattien elinkaari on lyhyt, yrityskohtaiset ovat arvot pyrkivät jäämään pinnallisiksi sisäistymättömiksi sepitteiksi.

Vuodesta ja aikakaudesta toiseen ihminen on kuitenkin arvostanut korkealle terveyttä. Takaahan hyvä ruumiin ja sielun terveys tehokkaan toimintakyvyn ja siten myös toimeentulon. Huono terveys haittaa sekä yksilön elämää että tuottavuutta poissaolona ja työkyvyn alentumisena. Terveyttäkin pahempi elämänlaadun ja kansakunnan tuottavuuden juopa on työttömyys tai työn

ja tekijöiden kohtaamattomuus työmarkkinoilla, minkä seurausta ovat työttömyys, sairastelevuus, sosiaalinen ongelmaisuus.

Kari Lindström on kiteyttänyt näkemyksensä työyhteisön kehittämisestä sekä kehittämisen kohteista työpaikalla kaavioon, jossa työyhteisön terveys ja työkyky muodostuvat työtehtävien, osaamisen ja työyhteisön ja hyvinvoinnin vuorovaikutussuhteista (Lindström 1002:21) Lindströmin esittämää kuviota kehitellen tähdellinen kysymys muodostuu nelikentän risteykseen.

TYÖTEHTÄVÄ	->	OSAAMINEN
- työn sisältö		- tiedot, taidot
- työn organisointi		- motivaatio
TERVEYS	*	TYÖKYKY
TYÖYHEISÖ		HYVINVOINTI
- vuorovaikutus		- työtyytyväisyys
- johtaminen		- jaksaminen.

Tähdellinen kronotopiakysymys

Keskeinen työkysymys on palkkaus, koska se tavalla tai toisella vaikuttaa hyvinvointiin mahdollistamalla sen, että palkalla tulee toimeen. Työyhteisöön kuulumisen perusedellytys on, että henkilö on palkattu työntekijäksi kuten sanonta kuuluu. Työn sisältö ja vaativuus vaikuttavat palkkaan, työmotivaatio on sidoksissa työstä saatuun korvaukseen. Motivaatiotutkimuksissa on kuitenkin todettu, ettei palkkaus ole ainut eikä ylivoimaisin kannuste hyvissä työsuorituksissa.

Palkkaustakin tärkeämpää on arvostus ja positiivinen palaute. Tosin töiden arvostuksellinen hierarkia on sidoksissa myös palkkaukseen. Vaativiksi katsotuista töistä maksetaan parempaa palkkaa. Vaativissa tehtävissä uskotaan myös ylitöiden olevan lähes pakollisia. Mutta mikä on hyvä palkka? Mitä ihmiset eniten toivovat työltään? Työaikajoustavuus on uusien tutkimusten mukaan erittäin arvostettu osatekijä työviihtyvyydessä. Toinen työviihtyvyyteen vaikuttava tekijä on työn kuormittavuus, mikä muodostuu sekä osaamisesta että työtahdista, Monta työprosessia vaivaa liian tehokas, joustovaraton ja kireä aikataulu. Palkkaus on myös pääsääntöisesti aikaperusteista. Palkka maksetaan joko tunti- tai kuuukausipalkkana. Modernissa työelämässä työ on aikaan sidoksita myös määräaikaisuutena.

Osmo Soininvaara on esittänyt vaihtoehtoja kiteytyneelle palkka-ajattelulle kansalaispalkka-esityksessään. Minimipalkka ja sosiaaliturva-ajattelun yhdistelmä korvattaisiin kansalaispalkalla. Kansalaisuus palkkaperusteena on tasa-arvoistava periaate, koska se ei tarkkaa tekemisen laatua tai kohdetta.

Modaliteetteina tarkasteltuna tekeminen on miesten alaa, kun taas olemisen modaliteetit kuuluvat naisille. Semiotiikassa A.J. Greimas esittää modaliteettiteoriassa tekemisen olevan edellytys olemiselle. Toimittaja Saska Saarikoski on todennut media-areenalla mielipiteenään, että naisen luonnollinen olotila on olemista, kun taas miehisyys on toiminnallista, tekemistä.

Naisten vastuulle on ajateltu hoitovastuu ja miesten vastuulle ansiovastuu. Näitä välttämättömiä töitä ei kuitenkaan palkita samassa suhteessa niiden vaatimaan aikaan ja sitovuuteen. Ansiotöiden miehisyys ilmenee myös sananlaskuissa. Työmies on palkkansa ansainnut, mutta sukupolineutreja sanontoja on myös. Työ tekijäänsä kiittää, ei tekevä tieltä eksy jne. Vaan kiittääkö työn teettäjä tekijää – tarpeeksi, ollenkaan? Antaako aikaa olla ja eleä?

Via-vita, roomalaisen lentävän lauseen mukaan. Siellä missä on tie on elämää.

Teksti. Marita Råman

LÄHTEET

Juuti Pauli, 1995
Johtaminen ja organisaatio alitajunta, Aavaranta-sarja no. 38, Otava, Helsinki

Juuti Pauli, 1992
Yrityskulttuurin murros, Aavaranta-sarja no 31. Aavaranta Oy, Helsinki

Salmi Minna, 1996
Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit ss. 211-231,
Työelämän sukupuolistavat…

Papalagit, 1981
Samoalaispäällikkö Tuiavii valkoisen miehen maailmassa, Otava, Helsinki

Työelämän sukupuolistavat käytännöt, 1996
Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi (toim.), Vastapaino, Tampere

Työ ja työttömyys, 1994
Parikka Raimo (toim.), Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
Väki Voimakas 7, Helsinki

Työllä ei oo kukkaan rikastunna, 2001
Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla, Rahikainen Marjatta ja Räisänen Tarja (toim.), SKS, Helsinki

Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, 2002
Lindström Kari, Leppänen Anneli (toim.) Työterveyslaitos, Helsinki